



الرقم الدولي: ISSN 2075-7220

الرقم الدولي الالكتروني: ISSN 2313-0377

مجلة المحقق الحلي للعلوم

القانونية والسياسية

بعض البحوث التي وردت
ضمن هذا العدد:

مجلة علمية فصلية

محكمة تصدر

عن كلية القانون

بجامعة بابل

- أ.د. سلام عبد الزهرة
- زينب حسين يوسف
- أ.د. حسين جبار عبد النائي
- سجاد فؤاد كاظم
- أ.د. ميثاق طالب عبد حمادي
- محمد عباس كتاب السلطاني
- أ.د. براء منذر كمال عبد اللطيف
- أ.م. د. نغم حمد علي موسى
- مفهوم الضمانات الواردة على المنقول (دراسة مقارنة)
- الضمانات الدستورية الخاصة للعدالة الاجتماعية.
- التزامات المنفذ البحري.
- دور القانون الجنائي الدولي في تنظيم استخدام الذكاء الاصطناعي وعدم استغلاله في انتهاك حقوق الأقليات.

العدد الثاني

السنة الخامسة عشر

٢٠٢٢

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق ببغداد ١٢٩١ لسنة ٢٠٠٩



ISSN :2075-7220

ISSN ONLINE: 2313-0377

AL-Mohaqiq Al-Hilly Journal

For Legal and political science

Quarterly Refereed and Scientific Journal

Issued By

College of Law in Babylon University

Some of the research included in this issue:

- The concept of guarantees on movables (comparative study)
- Special constitutional guarantees of social justice.
- port obligations.
- The role of international criminal law in regulating the use of artificial intelligence and not exploiting it in violating the rights of minorities

- Prof. Dr. Salam Abdul Zahra
- Zainab Hussein Youssef
- Prof. Dr. Hussein Jabbar Abdul Naef
- Sajjad Fouad Kazem
- Prof. Dr. Mithaq Talib Abd Hammadi Al-Jubouri
- Muhammed Abbas Sultan Kitab
- Prof. Dr. Baraa Munther Kamal Abdul Latif
- Prof. Assist. Dr. Nagham Hamad Ali Musa

Second Issue

2023

fifteenth Year

No. Deposit in the Archives office-office 1291 for the national Baghdad in 2009

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
١	مفهوم الضمانات الواردة على المنقول (دراسة مقارنة)	أ.د. سلام عبد الزهرة زينب حسين يوسف	١٦-٩
٢	الجهة المختصة بتسجيل الضمانات الواردة على المنقول (دراسة مقارنة)	أ.د. سلام عبد الزهرة زينب حسين يوسف	٤٧-١٧
٣	الضمانات الدستورية الخاصة للعدالة الاجتماعية	أ.د. حسين جبار عبد النائي سجاد فؤاد كاظم	٧٦-٤٨
٤	حقوق اللاجئين السياسي	أ.د. حسين جبار عبد النائي مريم غالب سحاب	١١٤-٧٧
٥	التزامات المنفذ البحري	أ.د. ميثاق طالب عبد حمادي الجبوري محمد عباس كتاب السلطاني	١٤٣-١١٥
٦	دور القانون الجنائي الدولي في تنظيم استخدام الذكاء الاصطناعي وعدم استغلاله في انتهاك حقوق الأقليات.	أ.د. براء منذر كمال عبداللطيف أ.م. د. نغم حمد علي موسى	١٧٨-١٤٤
٧	حق المتهم في توكيل محامي في الوثائق الدولية وتشريعات الدول الإسلامية ((دراسة مقارنة))	أ.د. روح الله اكرمي علي جاسم محمد السعدي	٢٢٩-١٧٩
٨	جريمة اخفاء ادلة الجريمة (دراسة مقارنة)	أ.م.د. نافع تكليف مجيد	٢٨٣-٢٣٠
٩	المفهوم القانوني للكاتب العدل (دراسة مقارنة)	أ.م. د. إيناس مكي عبد نصار حسن سامي حسن	٣٢٠-٢٨٤
١٠	متطلبات الترخيص لممارسة اعمال وكالات الاعلان التجاري	أ.م.د. ماهر محسن عبود الخيكاني عباس احمد كاظم	٣٥٢-٣٢١
١١	المركز القانوني لوكالات الاعلان التجاري	أ.م.د. ماهر محسن عبود الخيكاني عباس احمد كاظم	٣٨٩-٣٥٣
١٢	اهمية التفاوض في العقود الادارية	أ.م.د. فرقد عبود العارضي	٤١٧-٣٩٠
١٣	دور الشركة ذات الغرض الخاص في إصدار صكوك التمويل (دراسة مقارنة)	أ.م. د. نهى خالد عيسى	٤٤٨-٤١٨
١٤	العقد الرياضي بين الخضوع للمبادئ العامة والحاجة الى تنظيم تشريعي خاص	أ.م. د. ضرغام فاضل حسين	٤٨٣-٤٤٩
١٥	جريمة التحايل على عنوان بروتوكول الانترنت (ip) -دراسة مقارنة -	أ.م.د. دلال لطيف مطشر الزبيدي	٥١٨-٤٨٤
١٦	اشكاليات قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥	م.د. حسن ضعيف حمود	٥٤٣-٥١٩
١٧	اليات الحماية الدستورية والقانونية للمرأة من العنف الالكتروني في العراق.	م. د. انعام مهدي جابر خفاجة	٥٧٥-٥٤٤
١٨	المركز القانوني لمراقب الافلاس	م.د. احمد صبري كاظم عبد	٦٠٣-٥٧٦
١٩	التنظيم القانوني للجان التدقيقية في العراق	م. د. احمد حمند يحيى	٦٣٨-٦٠٤

اشكاليات قانون العمل العراقي النافذ رقم

٣٧ لسنة ٢٠١٥

م.د. حسن ضعيف حمود

كلية القانون / جامعة بابل

ملخص

لم يكن قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ تشريعا بمستوى التطلعات الاجتماعية والقانونية، بل انطوت بعض نصوصه على اشكالات متعددة ومختلفة، فهذه النصوص تعوزها الدقة في الصياغة وتتطوي على التكرار ، والنقص ، و الغموض ، والتعارض في الاحكام بعضها مع بعض ، مضافا الى تعارض بعضها مع احكام او مبادئ في قوانين اخرى ، بل أن بعض احكام قانون العمل النافذ لا تتسجم مع يلزم من التكامل بين تشريعات البلد ، وبعضها يؤدي الى تنظيم غير سليم للعلاقة بين العمال واصحاب العمل .

مقدمة

يعد تنظيم النشاطات العمالية من المسائل التي شغلت اهتمام الدول المتقدمة ؛ لما لهذه النشاطات من اهمية واضحة في توفير الاحتياجات المحلية وتعزيز الاقتصاد الوطني وتقليل نسبة البطالة وتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي بل والسياسي ايضا ، وتحتاج التشريعات المنظمة للنشاطات العمالية بما تمتاز به من طابع واقعي الى التكيف والانسجام مع التجدد والتغير الذي يشهده الواقع الاقتصادي والاجتماعي في البلد ، بناء على ذلك حاول المشرع العراقي مجاراة معايير العمل الدولية وتحقيق انسجام قانون العمل مع طبيعة المرحلة الراهنة ، فأصدر قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

الا ان محاولة المشرع في هذا الصدد وبصرف النظر عن اهميتها الاقتصادية ، تعوزها الدقة في الصياغة وتفتقر الى سلامة التعبير وتتطوي على التكرار و الغموض والتعارض في الاحكام بعضها مع بعض مضافا الى تعارض بعضها مع احكام او مبادئ في قوانين اخرى ، بل قد اشتملت بعض احكام قانون العمل النافذ على خرق العلاقة التكاملية بين تشريعات البلد من خلال النص على تجاوز هذه التشريعات والانتقال مباشرة الى الاتفاقيات الدولية عند عدم وجود نص في قانون العمل .

وتتجسد مشكلة البحث هنا في تعدد موارد الخلل في احكام قانون العمل النافذ واختلاف طبيعتها وتفرقها بين ثنايا القانون ، وتكمن اهمية دراسة اشكالات القانون المذكور في حداثة هذا القانون وندره المؤلفات التي تولت شرحه ، وان الكثير من هذه الاشكالات لم تُدرس بالشكل الذي يميظ اللثام عنها ويقدم الحلول بصددھا ، بناء على ذلك سوف نشير الى موارد الخلل في قانون العمل النافذ وفق منهج تحليلي نقدي يتضمن التشخيص والعلاج ، وسوف تقتصر الدراسة على البحث

في القانون المذكور مع الاشارة الى بعض نصوص التشريعات العراقية لأهميتها في الدراسة محل البحث ، وسنقسم هذه الدراسة الى مطلبين نتناول في الأول الاشكاليات المتعلقة بالأحكام العامة لقانون العمل ، ونخصص الثاني للإشكاليات المتعلقة بعقد العمل الفردي .

المطلب الاول – الاشكاليات المتعلقة بالأحكام العامة لقانون العمل

تضمن قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ احكاما عامة تنطبق على عقود العمل الجماعية منها والفردية ، بعضها يتعلق بتعريف المصطلحات الواردة في القانون ، وتضمن بعضها بيان المبادئ الاساسية للقانون ، كما ركز المشرع في بعض تلك الاحكام على بيان الحقوق العامة للعمال كالأجور والاستراحات والاجازات ، والحماية الخاصة ببعض العمال ، كحماية المرأة العاملة ، وحماية الاحداث ، وقد انطوى التنظيم التشريعي في المسائل المذكورة على اشكالات متعددة ومختلفة ، لذلك فقد عقدنا هذا المطلب لبيان تلك الاشكالات ، مع محاولة تقديم المعالجات التي يمكن وضعها كحلول للإشكالات المطروحة ، وذلك من خلال ثلاثة فروع نتناول في الأول الاشكاليات المتعلقة بالتعريف والمبادئ الأساسية، ونخصص الثاني للإشكاليات المتعلقة بساعات العمل والاجور والاجازات، ونتكلم في الثالث عن الاشكاليات المتعلقة بحماية فئات خاصة من العمال .

الفرع الاول – الاشكاليات المتعلقة بالتعريف والمبادئ الأساسية

تضمنت التعاريف التي ذكرها المشرع في المادة (١) اشكالات مختلفة على البعدين المنطقي والعملي ، كما ان الاحكام التي وصفها المشرع بالمبادئ اساسية لم تخلو من بعض الاشكالات ، وهذا ما سنبينه في الفقرات التالية .

اولا- التعاريف

اورد المشرع في المادة (١) تعاريف متعددة وقد انطوى بعضها على اشكالات ظاهرة نشير اليها تباعا :

١ – بالنسبة لتعريف العامل وتعريف صاحب العمل نلاحظ ان المشرع قد جعل فهم المقصود بالعامل متوقف على فهم المقصود بصاحب العمل ، وفهم المقصود بصاحب العمل متوقف على فهم المقصود بالعامل ، وهذا ما يعبر عنه في علم المنطق بالدور ، وهو واحد من الامور التي لا بد ان يخلو منها التعريف كما هو معلوم في علم المنطق ^(١)، ونجد الدور في التعريفين من

خلال ما أخذه المشرع في تعريف العامل من ضرورة ان يعمل تحت اشراف وتوجيه صاحب عمل ، وبذلك فقد اصبح من مقومات تعريف العامل ان يعمل تحت توجيه واشراف صاحب عمل وبغير ذلك لا يصدق عليه المفهوم القانوني للعامل ، وفي مقابل ذلك جعل المشرع من مقومات تعريف صاحب العمل ان يستخدم عاملا أو اكثر ، وبخلاف ذلك لا يصدق عليه المفهوم القانوني لصاحب العمل^(٢). وكان بإمكان المشرع ان يتجاوز هذا الدور لو استبدل عبارة (يعمل بتوجيه واشراف صاحب عمل) بعبارة (يعمل بتوجيه واشراف شخص آخر) .

٢- بالنسبة لتعريف عقد العمل بالارتباط مع تعريف الأجر : نلاحظ ان المشرع عرف عقد العمل في البند تاسعا من المادة (١) بأنه " اي اتفاق سواء كان صريحا ام ضمنيا شفويا او تحريريا يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة واشراف صاحب العمل لقاء اجر ايا كان نوعه " وبذلك فإن اي مال لا يخرج عن التعامل بطبيعته او بحكم القانون يصلح ان يكون أجرا في عقد العمل ، وبذلك يكون مفهوم الاجر هنا شاملا للنقود والاعيان والمنافع والحقوق ، غير ان المشرع في تعريفه للأجر قيده بصورتين من صور المال فقط وهما النقود والاعيان فقد عرف الاجر في البند الرابع عشر من المادة (١) بأنه "كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل ايا كان نوعه ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والاجور المستحقة عن العمل الاضافي " وبذلك يظهر التعارض بين البند التاسع والبند الرابع عشر لان البند الاخير جعل الاجر لا يكون الا بصورة النقود والاعيان في حين ان البند التاسع وسع من مفهوم الاجر بحيث يشمل المنافع والحقوق مضافا الى النقود والاعيان ، وكان المفروض بالمشرع ان يرفع عبارة (نقدا او عينا) الواردة في تعريف الأجر ، لتعارضها مع البند التاسع اولا ولعدم وجود مبرر لحصر الاجر بالنقود والاعيان .

٣- بالنسبة لتعريف الحدث بالارتباط مع تعريف الطفل : نلاحظ ان المشرع عرف الحدث في البند عشرون من المادة (١) بأنه " كل شخص ذكر كان ام انثى بلغ ١٥ (الخامسة عشرة) من العمر ولم يتم ١٨ (الثامنة عشرة) " ، وهذا يعني ان الشخص بمجرد دخوله في اليوم الاول من السنة ١٥ من عمره يعد حدث حسب قانون العمل ، وبالمقابل عرف الطفل في البند الحادي والعشرون بأنه " اي شخص لم يتم ١٥ " الخامسة عشرة من العمر ^(٣) وهذا يعني ان الشخص الذي لم يكمل ١٥ سنة من عمره يعد طفل حسب قانون العمل ، وواضح ما في التعريفين من تداخل ، فبحسبهما فإن الشخص الذي بلغ الـ (١٥ سنة) ولم يكملها يعد حدثا

وطفلا في الوقت نفسه ، وهذا التدخل يجر الى تناقض واضح في احكام قانون العمل ؛ لأن الطفل لا يجوز تشغيله حسب هذا القانون ^(٤) خلافا للحدث فقد اجاز القانون تشغيله وفق احكام خاصة ^(٥).

وحل التدخل المذكور ان يعرف الحدث بأنه من من اتم ١٥ سنة ، ولكن علي المشرع حينئذ ان يلغي المادة ٩٨ لأنها تدل على ان المشرع يجيز تشغيل الحدث الذي بلغ ١٥ سنة ، حيث بينت امكانية تشغيله بسبع ساعات فما دون ^(٦).

ثانيا - المبادئ الاساسية

قرر المشرع في الفصل الخاص بالمبادئ الاساسية انه عند عدم وجود نص في قانون العمل يصار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا ^(٧) ، وفي الحقيقة ان هذا النص يثير اشكالية كبيرة تتمثل في خرق العلاقة التكاملية بين تشريعات البلد ومصادرة القواعد العامة في القانون المدني فضلا عن القواعد الخاصة بعقد العمل الفردي الواردة في القانون المدني ، وهذه القواعد لا يمكن بطبيعة الحال اهمالها والرجوع مباشرة الى احكام الاتفاقيات الدولية ، لأن القواعد العامة في القانون المدني المتعلقة بانعقاد العقد وصحته واثاره لا يمكن مطلقا ترك الرجوع اليها بل ان لهذه القواعد حاكمية في نطاق المعاملات المالية لا سبيل لتجاوزها . وكان من اللازم على المشرع ان يجعل المصدر الأول لأحكام عقود العمل بعد قانون العمل هو القانون المدني .

الفرع الثاني - الاشكاليات المتعلقة بساعات العمل والاجور والاجازات

بين المشرع حدود عليا لساعات العمل وقرر عليها بعض الاستثناءات ، وقرر للعامل استراحات بشكل اجازات يتمتع بها ، ونظم احكام خاصة بالأجور التي يتمتع بها مقابل ساعات العمل وخلال الاجازات ، ولكن لا تخلو الاحكام الخاصة بهذه الموضوعات من اشكالات و كما هو مبين في الفقرات ادناه .

اولا- ساعات العمل : وقت العمل هو الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل بالتزاماته الانتاجية المحددة في عقد العمل او في القانون واللوائح ، ويظهر في المدة التي يكون فيها العامل تحت اشراف صاحب العمل مؤديا عمله بالصورة المتفق عليها ، فالمعيار اذن في تحديد ساعات العمل هو مدى تمكن صاحب العمل من التصرف في جهد العامل ^٨ . وقد عرف المشرع

العراقي ساعات العمل في المادة ٦٦ من قانون العمل النافذ بأنها " الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام " نصت المادة ٦٧ / اولا من قانون العمل النافذ على انه " لا تزيد ساعات العمل اليومية على (٨) ثمان ساعات في اليوم او (٤٨) ثمان واربعون ساعة في الاسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون " ونص البند ثانيا من هذه المادة " في الاعمال التي تؤدي بدوامين وفي الاعمال المتقطعة لا يجوز ان تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (١٠) عشر ساعات على ان لا تزيد ساعات عمله الفعلية على (٨) ثمان ساعات في اليوم .^(٩) واورد المشرع في البند اولا من المادة ٧١ استثناءات على ساعات العمل المقررة في المادة ٦٧ وهذه الاستثناءات كما وردت في القانون هي :

أ – حالة وقوع حادث او احتمال وقوعه او اذا كان العمل من اجل الاصلاح الاضطراري للآليات او المعدات او في حالة القوة القاهرة على ان تكون الزيادة على قدر الضرورة اللازمة لتجنب توقف العمل الاعتيادي للمشروع .

ب – اذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة شرط ان لا يزيد مجموع ساعات العمل الاسبوعية على (٥٦) ستة وخمسين ساعة وان لا يؤثر ذلك على حق العامل في منحه يوم راحة كتعويض عن راحته الاسبوعية .

ثم عاد وقرر للوزارة صلاحية منح استثناءات معينة وذلك في البند ثالثا من المادة ٧١ والتي جاء فيها " للوزارة بعد التشاور مع منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل ذات العلاقة ان تمنح:

أ - الاستثناءات الدائمة المسموح بها في الاعمال التحضيرية والتكميلية المنصوص عليها في الفقرة د من البند رابعا من المادة ٦٧ من هذا القانون الواجب القيام بها خارج اوقات العمل المعتاد بالمشروع او لفئات العمال الذين تتطلب اعمالهم ان تكون متقطعة

ب - الاستثناءات المؤقتة المسموح بها لمواجهة الحالات الاستثنائية لضغط العمل. وتمنح هذه الاستثناءات في احدى الحالات الآتية :

١ – مواجهة ضغط عمل غير اعيادي بسبب الاعياد او الاعمال الموسمية او غير ذلك .

٢- اصلاح او صيانة الاجهزة او الادوات او الالات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل في المشروع .

٣- تفادي تعرض المواد او المنتجات للتلف

٤- اجراء الجرد السنوي او الحسابات الختامية او الاستعداد لتصفية الموسم وافتتاح الموسم الجديد .

ولعل المشرع قصد بالحالات التي اوردها بالبند اولا انها حالات وجوبية ولا صلاحية للوزارة فيها ، اما الحالات التي اوردها في البند ثالثا فهي حالات جوازية يرجع تقريرها لصلاحية الوزارة ولكن المشكلة ان الحالات المذكورة في البند اولا تتداخل مع الحالات المذكورة في البند ثالثا ، فلا يُعرف قصد المشرع بشأن الحالات المتداخلة اهي وجوبية بنظره ام جوازية ، وتوضيح ذلك فيما يأتي :

استثنى المشرع في البند اولا- وهي خاصة بالحالات الوجوبية كما ذكرنا - حالة كون العمل من اجل اصلاح الاضطرابي للآليات او المعدات وفي مقابل ذلك جعل من الاستثناءات الجوازية حالة اصلاح اوصيانة الاجهزة او الادوات او الآلات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل في المشروع ولا شك ان اصلاح في الحالة الاخيرة هو اصلاح اضطرابي ومن ثم يعد داخلا في حالة اصلاح الاضطرابي التي ذكرها المشرع ضمن الحالات الوجوبية ، لأن توقف العمل في المشروع يشكل ضررا له ، ومن ثم فإن اي حالة يحتمل معها التسبب في توقف العمل تمثل بحد ذاتها ضررا محققا لا سيما في المشاريع الكبيرة لأنها تُفقد ثقة المشروع بقدرته على تلبية متطلبات سوق العمل ، ويدفعه ذلك الى الاحجام عن قبول الكثير من طلبات الزبائن ذات الفائدة الكبيرة له .

وذكر المشرع من الاستثناءات الوجوبية حالة ما اذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة^(١٠)، والمتأمل لهذه الحالة يجدها تتداخل مع الحالات الجوازية ؛ لأن هذه الحالات الاخيرة مقررة اصلا لمواجهة ضغط العمل ، وضغط العمل خاصة فيما يتعلق بتفادي تعرض المنتجات للتلف يقتضي التواصل بالعمل بشكل متتابع ، وكان للمشرع ان يتلافى الاشكاليات المتقدم ذكرها لو قرر حالات وجوبية وترك للوزارة صلاحية تقدير ما عداها كل حالة بحسبها متجنباً النص على حالات جوازية محددة بذاتها .

ثانيًا – الاجور : يعد الاجر احد عناصر عقد العمل ويتحقق اذا حصل العامل على مقابل للعمل الذي يؤديه ايا كان نوع هذا المقابل وايا كانت التسمية التي تطلق عليه ومهما كانت طريقة احتسابه ^{١١} ، اما اذا تخلف عنصر الاجر فلا نكون امام عقد عمل انما يكون عقد آخر كما في حالة النص صراحة في العقد على عدم اداء اي اجر مقابل العمل اما في حالة السكوت عن تحديد مقدار الاجر فهذا لا يمنع من ان يكون العقد عقد عمل لأن التزام صاحب العمل بدفع الاجر يكون ضمنيا ويحدد على اساس اجر المثل ان وجد ، والا فيقدر طبقا لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل ، وعند عدم وجود عرف يتولى القاضي تقدير الاجر على وفق مقتضيات العدالة ^{١٢} ، وقد نظم المشرع احكام الاجر في الفصل السابع في المواد (من ٥٣ – ٦٥) وترد على بعض هذه الاحكام الاشكالات الآتية:

١ – بالنسبة للاستقطاع من اجر العامل : جعل المشرع الاستقطاع غير جائز الا في حالات خاصة عبر عنها (الحالات التي يقرها القانون) وصيغة النص ظاهرة في استعمال اسلوب الحصر لا اسلوب التمثيل فقد نص البند اولا من المادة ٥٧ من قانون العمل النافذ على انه " لا يجوز استقطاع اجر العامل الا في الحالات التي يقرها القانون من بين عدة امور منها .. ، ولكنه عندما عدد الحالات عددها على سبيل المثال لا الحصر فقد ورد في ذيل العبارة (من بين عدة امور منها ...) وهذا العبارة واضحة في الدلالة على ان الحالات المذكورة وارادة على سبيل المثال ، فكلية (منها) للتبويض لا يشك في ذلك احد . وقد يقال ان عبارة (الحالات التي يقرها القانون) قصد بها المشرع اي حالة ينص عليها اي قانون نافذ في البلد ولم يقصد بها الحالات التي ذكرها ، ولكن يجب ان يلاحظ ان قانون العمل هو القانون المختص ببيان الحالات التي يجوز الاستقطاع من اجر العامل فيها ، والحال انه اكتفى بذكر امثلة لها فقط وهذا خلل واضح اذ سيفتح المجال لحالات اخرى وقد يترتب على ذلك ضياع قصد المشرع من الحظر المتعلق بالاستقطاع من اجر العامل .

٢ – اما بالنسبة للأجور الاضافية فإن المشرع بعد ان قرر استثناءات على ساعات العمل وقرر للوزارة صلاحية منح استثناءات اخرى على النحو الذي تكلمنا عنه في الفقرة السابقة ، فقد اوجب على الوزارة النص على مقدار بدل العمل الاضافي ، ويُقصد بهذا الاخير ساعات العمل الزائدة عن العمل اليومي او التي تجري في اوقات الراحة اليومية او الاسبوعية ^{١٣} وكذلك الساعات التي تجري في ايام الاعياد والعطل الرسمية ^{١٤} ، فالعمل الاضافي هو الوقت الذي يعمل ضمنه العامل في خدمة صاحب العمل زيادة عن الحد الاقصى لدوام العمل في المؤسسة ،

فأي عمل يؤديه العامل خارج هذا الدوام كما يحدده القانون او عقد العمل الجماعي او النظام الداخلي او عقد العمل الفردي يعد عملا اضافيا^{١٥} ، ويستحق العامل في مقابل العمل الاضافي اجرا اضافيا، وقد نظم المشرع العراقي اجر العمل الاضافي في المادة ٧١ من قانون العمل النافذ ، ويؤخذ على المشرع في تنظيمه لأجر العمل الاضافي انه اورد عبارة " الذي يجب ان يكون بزيادة مقدراها ٥٠ % من الاجر الاعتيادي اذا كان العمل نهائيا ولا يقل عن ضعف الاجر اذا كان العمل ليليا " (١٦) وهنا لم يتضح قصد المشرع هل اراد من تقدير الاجر بالطريقة المذكورة ان يجعل هذه الطريقة هي المعتمدة في تقدير الاجر لكل عمل اضافي ام تُعتمد فقط بالنسبة للعمل الاضافي الذي تقررته الوزارة .

ثالثا- الاجازات : تستدعي الاعتبارات الاجتماعية والصحية ان ينقطع العامل يوما او اكثر عن العمل لذلك يلجأ المشرع الى وضع قواعد تنظم اداء العمل على مدار السنة فيقرر للعامل حقا في اجازات مختلفة تراعى فيها حاجاته الصحية او الاجتماعية^{١٧} وقد تنوعت الاجازات في قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الامر الذي يمثل عبئا جديدا على عاتق صاحب العمل في مواجهة العامل^{١٨} وقد خصص المشرع الفصل التاسع (المواد من ٧٤ الى ٨٤) الى موضوع الاجازات والاعيد والعطل الرسمية وهنا عدة اشكالات نذكرها تباعا :

١- جاء في المادة ٧٤ / اولا - ب من قانون العمل النافذ " يتمتع العامل براحة اسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر كامل " وقد تكرر هذه الحكم نفسه في المادة ٧٠ / اولا فقد ورد فيه " يستحق العامل راحة اسبوعية لا تقل عن ٢٤ اربع وعشرين ساعة متواصلة بأجر " وبذلك فان ما ورد في الفقرة ب من البند اولا من المادة ٧٤ ، يعد زيادة غير مبررة لأن النص على حكمها ورد في البند اولا من المادة ٧٠ :

٢- يتعلق الاشكال هنا بأجر الاجازة السنوية والتعويض عنها ، فإن المشرع وضع طريقة لحساب اجر الاجازة السنوية رغم انه عدّها ايام عمل^{١٩}، وهذا لا مبرر له ، لان الاجازة طالما عُدت ايام عمل فإن كل يوم منها بمثابة يوم عمل فيحتسب عنه اجر كالأجر المقرر لأي يوم عمل عادي ، ولا يبقى اي مبرر لأفراده بطريقة حساب معينة مهما كانت مدة الاجازة ، وبذلك يظهر ان ما قرره المشرع من الزام صاحب العمل بدفع اجر الاجازة قبل التمتع بها^{٢٠} أمر لا داعي له هو الآخر ، لأن فترة الاجازة تُعد مدة عمل فعليته فتلحق بأحكامها ، الا اذا كان الاجر المقرر للعامل يُدفع له بشكل يومي او اسبوعي ، فإن في تعجيل الأجر عن كامل مدة الاجازة مصلحة للعامل ؛ لأن حضوره يوميا او اسبوعيا لاستلام الاجر يتعارض مع الحكمة من

الاجازة السنوية المقررة له ، اما في الاحوال التي يكون فيها الاجر شهريا فلا مبرر بالواقع لإرهاق صاحب العمل- خاصة في المشاريع الكبيرة التي تستخدم عمال كثيرين – بدفع الاجور بشكل معجل .

٣- وثمة اشكال آخر في نطاق الاجازة المرضية يتعلق بالتقرير الذي يثبتها فقد قرر المشرع الاستناد الى تقرير الجهة المعتمدة لدى صاحب العمل فضلا عن اي جهة طبية رسمية^(٢١)، وكان يُفترض بالمشرع ان لا يكتفي بتقرير الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل بالنسبة للقدر الزائد عن ستة اشهر ، لأن هذا الاخير سيكون مضمونا لدى دائرة الضمان وقد تتواطأ الجهة الطبية الخاصة بصاحب العمل مع العامل في منحه تقرير يؤيد حاجته لمدة اضافية بعد انتهاء المدة الاصلية وهي مدة الستة اشهر ، فكان اللازم ان يُكَلَّف العامل بجلب تأييد من جهة طبية رسمية يثبت حاجته للمدة الزائدة المشار اليها اعلاه ، لأن الذي يتحمل العبء المالي عن الاجازة المرضية في القدر الزائد عن الستة اشهر هو صندوق الضمان الاجتماعي فكان اللازم ان لا يقبل المشرع الا بالشهادة الطبية الصادرة عن جهة رسمية كما قرر ذلك قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة للضمان الصحي وهو الأمر الذي ذهب بعض الفقه العراقي الى تأييده^{٢٢}.

وقد يقال هنا ان الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل لا تتواطأ مع العامل بحسب الغالب لأنها تابعة لصاحب العمل ولا مصلحة لها بمحاباة العامل . ولكن ما تجب ملاحظته ان المحاباة هنا لا تكون على حساب صاحب العمل بل هي على حساب المال العام متمثلا بالأموال التي تدفعها دائرة الضمان للعامل خلال اجازته المرضية ولا يُبعد ان تتواطأ الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل بل صاحب العمل نفسه مع العامل –لأي سبب كان - في التقرير الذي تمنح على اساسه الاجازة المرضية .

٤- وآخر الاشكالات التي نريد ذكرها هنا هو ان المشرع اعطى اجازة للمرأة عن عدة الوفاة ، ولم يتطرق الى عدة الطلاق^(٢٣)، مما يعني ان منح الاجازة فيها يكون من صلاحية صاحب العمل طبقا للبند سادسا من المادة ٨٢ .

الفرع الثالث : الاشكاليات المتعلقة بحماية فئات خاصة من العمال

ركز المشرع بشكل خاص على توفير الحماية التشريعية لبعض فئات العمال ، فكان مما نظمته بهذا الصدد احكام خاصة بحماية المرأة العاملة واحكام خاصة بتشغيل الأحداث وذلك لتحقيق

انسجام القانون مع الاهتمام الدولي بهاتين الفئتين من العمال ، وقد انطوى التنظيم التشريعي لهذه الاحكام على عيوب على النحو المبين في الفقرات التالية .

اولا - حماية المرأة العاملة

من الاشكاليات المتعلقة بحماية المرأة العاملة ان المشرع اوجب لها استراحة لا تقل عن ١١ ساعة منها بالضرورة ٧ ساعات في الفترة الواقعة بين التاسعة مساء والسادسة صباحا^(٢٤)، ولم يستثني من هذا الحكم اي حالة او فئة من العاملات ، وهذا الحكم بهذا الاطلاق يقلل الى درجة كبيرة من الاستثناءات التي قررها المشرع على حظر تشغيل العاملة ليلا ، اذ ان الـ(٧) ساعات المذكورة تستوعب الجزء الاكبر من الليل بل الليل كله في ايام الصيف ، وحيث ان المشرع لم يقرر استثناء اي حالة او فئة من العاملات من حكم الاستراحة الليلية ؛ فإن هذا الحكم يمتد للحالات التي جعلها المشرع استثناءات على حظر تشغيل العاملة ليلا^(٢٥) ، ويحصر فائدتها في نطاق ضيق، رغم ان الضرورة قد تستدعي تشغيل العاملات خاصة في المجال الصحي لفترات عمل ليلي تستغرق جزء كبير من الليل على نحو يتعارض مع جزء الاستراحة الليلي المذكور (٧ ساعات في الفترة من ٩ مساء - ٦ صباحا) .

ومن الاشكالات هنا ايضا ما قرره المشرع بخصوص اجازة الحمل والوضع من ان هذه الاجازة يمكن تمديدتها لغاية ٩ اشهر ، وان المدة الزائدة عما قرره المشرع في البند ثانيا من المادة ٨٧ تكون اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، وعند الرجوع الى البند الاخير نجد ان ما قرره المشرع فيها هي الثمانية اسابيع التي يمكن ان تتمتع بها العاملة قبل الوضع ، فالبند خامسا من المادة ٨٧ من قانون العمل النافذ ينص على انه " للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند اولا من هذه المادة مدة لا تزيد على (٩) تسعة اشهر في حال الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده وتكون المدة الزائدة عما منصوص في البند ثانيا من هذه المادة اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال "

اما البند ثانيا من المادة ٨٧ من قانون العمل النافذ فينص على انه " للعاملة الحامل بعد الوضع التمتع بالاجازة قبل (٨) ثمانية اسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة " .

وهذا يعني هذه المدة (الثمانية اسابيع) هي وحدها تكون بأجر اما الزائد عنها فلا يلتزم صاحب العمل بدفع الاجر عنه بل يعد مضمونا حسب قانون الضمان ، وهذا يناقض مع قرره المشرع من ان اجازة الحمل البالغة ١٤ اسبوع تكون كلها بأجر^(٢٦) ، ولذلك كان اللازم على المشرع ان يجعل الزائد عما منصوص عليه في الفقرة (اولا) اجازة مضمونة لا المنصوص عليه في الفقرة ثانيا لأن الفقرة اولا تشمل الـ (١٤) كلها ما الفقرة ثانيا فهي خاصة بثمانية اسابيع فقط .

ثانيا - حماية الاحداث

وضع المشرع قاعدة عامة بخصوص تشغيل الاحداث قرر بموجبها حظر تشغيلهم في الاعمال التي قد تضر طبيعتها او ظروف العمل بها بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم وذلك بموجب المادة (٩٥ / اولا) ثم ذكر امثلة لهذا النوع من الاعمال في الفقرة الثانية من المادة نفسها ، وقد عد من بين هذه الامثلة العمل في بيئة عمل غير صحية تعرض الاحداث للمخاطر وهذه الحالة بالواقع لا تتضمن توضيح للقاعدة بل هي القاعدة نفسها بصياغة مختلفة ، ولا مبرر للنص عليها كمثال للقاعدة المذكورة اعلاه .

كما عد المشرع من امثلة الاعمال المضرة بالصحة العمل في بعض ظروف العمل الليلي رغم انه قد حظر تشغيل الاحداث في الاعمال الليلية^(٢٧) . كما لا نجد فائدة من ذكر العمل بالأدوات الخطرة والظروف الصعبة ودرجات الحرارة غير الاعتيادية^(٢٨) كأمثلة للأعمال الضارة بالصحة ؛ لأنها واضحة لا تحتاج للتنبيه عليها سيما وان المشرع قد جعل المناط في حظر العمل هو احتمالية تسببه بضرر بصحة الحدث او اخلاقه^(٢٩) ، ولا شك ان الحالات المذكورة احتمال الضرر فيها ظاهر لا يحتاج الى تنبيه .

ونضيف هنا ان ما قرره المشرع بخصوص الاحداث الذين يعملون في وسط عائلي من التفرقة بين من تزيد اعمارهم على ١٥ سنة منهم وبين من لا تزيد اعمارهم على ذلك ، وجعل قانون العمل غير ساري على الأولين منهم فقط بموجب المادة ١٠٣ التي نصت على انه " لا تسري احكام هذا القانون على الاحداث الذين تزيد اعمارهم على (١٥) خمس عشرة سنة ويعملون في وسط عائلي تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ التي تنتج ممن اجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالا بأجر " ؛ حكم لا مبرر له ، لأنه من الصعب تطبيق احكام قانون

العمل على الاعمال التي تتم في وسط عائلي لا فرق في ذلك بين اداء هذه الاعمال ممن لا يزيد عمره عن ١٥ سنة او ممن يتجاوز عمره السن المذكور .

المطلب الثاني – الاشكاليات المتعلقة بعقد العمل الفردي

وضع المشرع احكام خاصة بعقد العمل الفردي ، تضمنت تنظيم انعقاده وآثاره وانتهائه ، وقد انطوت الاحكام المنظمة للانعقاد والآثار على اشكالات على المستويين النظري والعملي ، فعلى المستوى النظري نجد الغموض في بعض الأحكام ، والتكرار غير المبرر في احكام اخرى ، اما على المستوى العلمي فنجد التعقيد في ابرام العقد ، والاخلال في التوازن المطلوب بين اطراف العلاقة العقدية و التعارض مع بعض الاحكام ، بناء على ذلك سنقسم هذا المطلب الى فرعين نبين في الفرع الأول الاشكاليات المتعلقة بانعقاد عقد العمل الفردي ، ونتناول في الثاني الاشكاليات المتعلقة بآثار عقد العمل الفردي .

الفرع الاول – انعقاد عقد العمل الفردي

اوجب المشرع توفر بيانات معينة في عقد العمل وقد عد من بينهما مدة العقد والاجر الذي يستحقه العامل^(٣٠) ، وفيما يأتي بيان للإشكاليات المتعلقة بهذين الموضوعين :

اولا – مدة العقد : خلافا للكثير من التشريعات التي حددت محتويات عقد العمل بـ (اسم صاحب العمل واسم العامل ونوع العمل ومكانه وتاريخ بدء العمل ومقدار الاجر)^{٣١} ، جعل المشرع العراقي مدة العقد احد البيانات الواجبة في عقد العمل ، رغم ان المدة في عقد العمل تارة تكون محلا للعقد وتارة لا تكون كذلك ، فتكون المدة محلا اذا تعاقد شخص مع شخص آخر على أن يعمل الثاني لدى الأول خلال مدة معينة فإن العقد هنا عقد على مدة ولا بد من تحديدها والا لأصبح المحل مجهولا جهالة فاحشة وبطل العقد ولكن لو امكن تحديد المدة على نحو تنتفي الجهالة الفاحشة فإن العقد يصح^(٣٢) فاذا تضمن العقد اسلوب تحديد المدة كما لو تعاقد عامل على أن يعمل لدى صاحب عمل لحين عودة عامله من السفر او لحين شفائه من المرض ، فإن المدة المتعاقد عليها يمكن معرفتها بشكل اجمالي فتزول عندئذ جهالة المحل .

وعلى كل حال يكفي لانعقاد عقد العمل الاتفاق على اساس تعيين مدته بحيث تكون قابلة للتعيين بما لا يثير نزاعا حولها ، ويعد من قبيل ذلك الاتفاق على ان يبرم عقد العمل لخدمة معينة^{٣٣} ، وتكون المدة ليست محلا لعقد العمل في صورة ما اذا كان المطلوب من العامل

انجاز عمل معين ، فإن محل التزام العامل حينئذ هو انجاز العمل المطلوب ، اما المدة فهي ليست عنصر في هذا الالتزام بل هي من التفاصيل التي يجوز ترك الاتفاق عليها اذا لم تكن محلا للمنازعة وقت العقد^(٣٤) ، بل ان الاتفاق على ان يكون العقد لمدة غير محددة يعد قابلا للتعيين لأن كل من طرفيه يمكنهم انتهاء العقد بالإرادة المنفردة وبالتالي تحديد مدته بما يمنع من تأييد العقد والمساس بالحرية الشخصية للمتعاقد^{٣٥} .

وبذلك يظهر ان تحديد مدة لعقد العمل قد لا يكون من المسائل الجوهرية التي يجب الاتفاق عليها ، وذلك فيما اذا امكن تعيين المحل بدونها ولم تكن محل منازعة بين الطرفين وقت العقد ، لذلك نرى ان اشتراط تحديد مدة لعقد العمل امر لا مبرر له ، لأن المدة اذا كانت هي المحل فإن في القواعد العامة المتعلقة بمحل العقد ما يكفي لتنظيمها ، والقواعد العامة كما هو معلوم تكتفي بانتفاء الجهالة الفاحشة عن المحل ، اما اذا لم تكن المدة محلا لعقد العمل فقد بات معلوما انها ستكون من التفاصيل التي يمكن ان تُترك للعرف بناء على ما يمكن ان نسميه بالمدة المعقولة .

وقد يقال ان تحديد المدة في العقد امر لا يلزم منه ضرر فلا مبرر لترك تحديد المدة للعرف . ولكن يجب ان يلاحظ ان هناك الكثير من الاعمال لا يسهل على صاحب العمل معرفة مدتها بشكل دقيق ، بل ان بعضها يصعب معرفة مدة العمل فيها حتى نحو اجمالي ، فإذا الزمنا صاحب العمل بتحديد مدة للعقد في مثل هكذا اعمال ؛ فإنه سيجد نفسه مضطرا لتحديد مدة اقل او اكثر من المدة اللازمة ، وحينئذ اما ان يفسخ العقد اذا كانت مدته اكثر من المدة اللازمة ، او يجدده اذا كانت اقل وقد يحدث النزاع بين اطراف العقد بسبب ذلك وهو امر لا مبرر له بطبيعة الحال ، فإن الذي يجري في الواقع العملي هو ان يتعاقد صاحب العمل مع العامل بأجر يومي او اسبوعي او شهري او حسب ساعات العمل او نحو ذلك دون تحديد للمدة الكلية للعقد ، والسبب في عدم تحديدها هو عدم معرفة صاحب العمل للمدة التي يحتاج العامل خلالها .

ورغم ان المشرع اشترط تحديد مدة لعقد العمل ، الا انه قرر في المادة (٣٨) ان عقد العمل يعد غير محدد المدة اذا تم تجديده اكثر من مرة^(٣٦) ، ويعني ذلك ان العقد اذا كان محدد المدة وتم تجديده اكثر من مرة لا يبطل بهذا التجديد بل يتحول الى عقد غير محدد المدة ، وهذا الحكم يتعارض مع اشتراط تحديد مدة لعقد العمل ، لأن انتفاء الشرط يقتضي البطلان ولكن المشرع لم يقضي ببطلان العقد بالتجديد رغم ان التجديد يصير العقد غير محدد المدة بل اكتفى بعده عقدا غير محدد المدة وهو عقد صحيح وليس باطل.

وبالنسبة للعقد المحدد المدة بالذات فإن القانون قد اشترط عدم زيادة مدته على سنة واحدة^(٣٧) ، ولم يبين حكم العقد اذا تحددت له مدة اكثر من سنة ولا نظنه قصد بطلانه ، بل الظاهر انه اراد وضع مفهوم للعقد محدد المدة ، ولكنه من جهة لم يبين احكام خاصة بالعقد الذي اضيف عليه مفهوم العقد محدد المدة ، ومن جهة اخرى قد جعل في مقابله عقد العمل الدائمي ، وذلك في البند ثالثا من المادة ٣٨ والذي جاء فيه " يتمتع العامل بعقد عمل محدد المدة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل بعقد عمل دائمي " . وكأنه قسم عقود العمل باعتبار الوقت الى عقود محددة المدة وعقود دائمية ، بالوقت الذي قيد فيه مدة العقد المحدد المدة بسنة واحدة ، وحينئذ ما هو المفهوم الذي سيكون مناسباً للعقد الذي تزيد مدته عن سنة كما لو كان لثلاث سنوات مثلا ، هل يوصف بكونه محدد المدة والحال ان المشرع قيد الأخير بسنة واحدة ، ام يوصف بكونه مستمر وهو ليست كذلك بطبيعة الحال ؟؟؟.

وعلى فرض عرفنا التكيف المناسب له فما هي الفائدة التي ترجى من تحديد طبيعة العقد وفيما اذا كان دائما ام محددا طالما ان المشرع لم يضع احكام تخص أحدهما دون الآخر . لذلك يجدر بالمشرع هنا ان يدع الاشارة الى تقسيم عقود العمل بالشكل المتقدم لعدم وجود معالجة على مستوى الاحكام بناء على هذا التقسيم ، ولأن المعالجة على مستوى المفهوم معالجة مركبة.

ثانيا - الاجر الذي يستحقه العامل

يعد الالتزام بدفع الاجر من اهم التزامات صاحب العمل في عقد العمل ، ولا شك انه من الضروري الاتفاق على الاجر او على الاقل على اسس تحديده ، لذلك فقد استلزم المشرع ان يتضمن عقد العمل تحديد اجر العامل او ما يقوم مقامه من مزايا او مكافآت ،^(٣٨) والاجر طبقا لمفهومه التقليدي هو المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه الى العامل مقابل ادائه للعمل ولكنه اصبح ينصرف الى جميع الاموال التي يحصل عليها العامل مقابل العمل او بمناسبته ما لم تكن تعويضا او سدادا لمصاريف مهنية^{٣٩} ، لذلك فقد عرفه البعض بأنه " كل الاموال والمنافع التي تستحق للعامل قانونا على صاحب العمل في مقابل العمل او بمناسبته ما لم تكن تعويضا او سدادا لمصاريف مهنية^{٤٠} ، و يلاحظ على المشرع في قانون العمل انه اشترط تحديد الاجر ولم يلتفت الى ما قرره القانون المدني في نطاق عقد العمل انه يفترض في اداء الخدمة ان يكون بأجر اذا كان عملا داخلا في مهنة من اداه او عملا لم تجري العادة على التبرع به ، فإذا لم

ينص العقد على مقدار الأجر قُدِّر بأجر المثل^(٤١) ، لأن الشخص قد يقدم على اداء عمل دون ان يتفق مع صاحب العمل على الاجر الذي سيتقرر له في مقابل العمل ولم يقصد التبرع به بل يقصد ترك تحديده للعرف الجاري في الحرفة او المهنة او مجال العمل الذي اداه ، وليس من المنطقي هنا بطبيعة الحال ابطال العقد ، بل اللازم ان يقرر للعامل اجر المثل كما قرر القانون المدني ، الا ان المشرع في قانون العمل لم يقرر الرجوع الى القانون المدني في حال فقدان النص بل قرر الرجوع الى الاتفاقيات الدولية كما سبق ان ذكرنا .

الفرع الثاني – اثار عقد العمل

يعد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ، ويرتب بذلك التزامات على عاتق طرفيه ، وقد نظم المشرع هذه الاثار في المادتين (٤١ ، ٤٢) حيث تضمنت الاولى حقوق صاحب العمل والتزاماته ، وتناولت الثانية حقوق العامل والتزاماته ، وقد انطوى تنظيم هذه الاخيرة على بعض الاشكالات نوضحها في فقرتين ، الاولى في التزامات العامل والثانية في حقوقه .

اولا- التزامات العامل

الزم المشرع العامل بان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وامانة طبقا لعقد العمل واحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذه وانظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل^(٤٢) ، وقد عدد مع هذا الالتزام التزامات اخرى متفرعة عنه ، وكان الاجدر بالمشرع ان يتحاشى التكرار في تعداد التزامات العامل ، لأن التكرار غير المبرر يعد من العبث الذي يجب ان يتجنبه المشرع في نصوص التشريع ، فقد عد المشرع من التزامات العامل التزامه بمواعيد الحضور والانصراف ، وعد منها عدم التمارض بقصد التخلص من العمل ، كما عد منها ان لا يؤدي عملا للغير خلال ساعات العمل^(٤٣) ، وهذه الالتزامات الثلاثة هي بالواقع متفرعة عن الالتزام الذي قرره المشرع في الفقرة أ من البند ثانيا من المادة ٤٢ ، المذكور اعلاه ، فإن الدقة والامانة في اداء الواجبات طبقا للعقد تفرض على العامل الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف ، وتفرض عليه عدم التمارض بقصد التخلص من العمل، وعدم تضییع وقت العمل بأداء عمل للغير خلال ساعاته ، والا لم تتحقق له الامانة والدقة في اداء العمل . وكان الاولى بالمشرع بعد ان ذكر الالتزام الرئيسي وهو ما عبر عنه (اداء الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة) ان يدع النص على التزامات اخرى تعد متفرعة عن هذا الالتزام

الرئيسي ، فقد جعلها قسيما له رغم انها قسما منه وهو ما لا يجوز حسب القواعد المنطقية للقسمة^{٤٤}.

ثانيا - حقوق العامل

ان بعض ما قرره المشرع من حقوق للعامل في قانون العمل النافذ انطوى على اشكالات نبينها فيما يأتي :

١ - استحقاق العامل للأجر اذا حضر الى مكان العمل مستعدا لأداء العمل

قرر المشرع استحقاق للعامل للأجر اذا حضر الى مكان العمل وكان مستعداً لأدائه وحالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادته^(٤٥)، ولنا ان نتساءل هنا هل أن هذا الاستحقاق مقيد بوجود تقصير من صاحب العمل ام هو مطلق عن هذا القيد ؟. والظاهر من النص ان الاستحقاق المقرر هنا مناط بأمرين الأول هو حضور العامل الى مكان العمل وهو مستعد لأداء العمل ، والثاني قيام اسباب خارجية من شأنها ان تحول دون اداء العمل ، والاسباب الخارجية تارة تنشأ بقوة القاهرة ، وتارة تنشأ بتقصير من صاحب العمل ، وفي كلا الفرضين لا بد من الموازنة بين مصلحتين متضادتين ، مصلحة العامل بالحصول على أجر ، ومصلحة صاحب العمل بعدم بذل الأجر بدون عمل .

والموازنة على كل حال لا تتضمن ترجيح من غير مرجح ، ففي الفرض الثاني يُعد التقصير من جهة صاحب العمل اساسا لترجيح مصلحة العامل ، اما في الفرض الاول فلا يوجد بالواقع اساس تترجح به مصلحة العامل ، ومن ثم فإن تقرير الأجر للعامل اذا حالت دون ادائه للعمل قوة القاهرة لا يد لصاحب العمل فيها ، وإن كان فيه مراعاة للعامل ولكنه ينطوي على ظلم لصاحب العمل ، ولا يقال هنا ان العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة وهذا يكفي لترجيح مصلحته على مصلحة صاحب العمل ، فإن العلاقات غير المتوازنة لا يُحقّق التوازن فيها بهدر مصلحة الجانب القوي بشكل كامل والا لأصبح الجانب الضعيف هو القوي واختلت المعادلة بشكل معاكس ، بل اللازم ان تُوفر الحماية للجانب الضعيف دون التفريط بمصلحة الجانب القوي ، ويتحقق ذلك في النقطة محل البحث بتقرير حماية العامل من تعسف صاحب العمل لا أن يتحمل صاحب العمل تبعة القوة القاهرة بمفرده .

بناء على ما تقدم نرى ان العدالة تقتضي الزام صاحب العمل بالأجر اذا كان مقصرا بتمكين العامل من اداء العمل ، كأن لم يهيئ مثلا المواد الأولية او الادوات اللازمة او العمال المساعدين ، او غير ذلك من صور التقصير ، اما مع عدم وجود تقصير من صاحب العمل فلا نرى موجبا لتجريح مصلحة العامل والزام صاحب العمل بدفع الأجر.

٢- استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة

يرى بعض الفقه ان العدالة تستوجب ان يدفع صاحب العمل مكافأة للعامل عند نهاية عقده ، تقديرا لمدة خدمته ، فالعامل الذي ساهم بخدمته الطويلة في استمرار المنشأة وتوسعها يكون جديرا بمكافأة تزيد قيمتها كلما طالت مدة خدمته وخاصة انه بعد انتهاء عقده - ولو بدون تعسف - عقب خدمة طويلة، قد تضعف فرصته في الحصول على عمل آخر^{٤٦} ، وانسجاما مع ذلك قرر المشرع العراقي في قانون العمل النافذ استحقاق العامل الذي انهيت خدمته مكافأة نهاية خدمة بمقدار اجر اسبوعين من كل سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل^{٤٧} ، وهذه المكافأة يلتزم صاحب العمل بدفعها ولا علاقة لصندوق الضمان بها .

و قد قرر المشرع بخصوص المكافأة المذكورة اعلاه حرمان العامل منها في الحالات التي ذكرتها الفقرات هـ ، و ، ح من البند ثانيا من المادة ٤٣ وهي حالة ارتكاب العامل سلوكا مخالفا بواجباته بموجب عقد العمل ، وحالة انتحاله شخصية كاذبة او تقديمه مستندات مزورة ، وحالة ارتكاب العامل خطأ جسيما تنشأ عنه خسارة فادحة تضر بالعمل او بالعمال او بالانتاج بقرار قضائي بات^(٤٨)، وهي من حالات انتهاء عقد العمل التي نص عليها المشرع في المادة ٤٣ ، ولكن الملاحظ على المشرع انه لم ينص على حرمان العامل من المكافأة المذكورة في حالات الفصل التي ذكرتها المادة ١٤١ رغم ان هذه الحالات ينتهي بها عقد العمل ايضا، فهل يعني عدم النص على ذلك ان العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة وان على صاحب العمل دفعها اليه رغم صدور قرار بفصله من العمل؟.

والظاهر من التنظيم الذي وضعه المشرع للمكافأة المذكورة ان العامل يستحقها في حالات الفصل ، لأن المشرع لم يقرر استثنائها في هذه الحالات كما قرر استثناء الحالات التي ذكرتها الفقرات هـ ، و ، ح من البند ثانيا من المادة ٤٣ ، رغم ان حالات الفصل اولى بحكم الحرمان المذكور من الحالات المنصوص عليها في المادة ٤٣ .

وزيادة على ما قرره المشرع من استحقاق مكافأة نهاية الخدمة في مواجهة صاحب العمل فقد قرر المشرع في قانون العمل ايضا استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة حسب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، اي قرر له مكافأة يلتزم بها صندوق الضمان الاجتماعي وليس صاحب العمل ، وذلك اذا اكمل العامل سن التقاعد وذلك في الفقرة ج من البند ثانيا من المادة ٤٣ والتي جعلها واحدة من حالات انتهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل حيث ورد فيها " اذا اكمل العامل سن التقاعد ويستحق عندها مكافأة نهاية خدمته حسب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال "

وجاء النص هنا مطلقاً في استحقاق مكافأة نهاية الخدمة سواء أكان للعامل خدمة مضمونة لمدة ٢٠ سنة ام لم تكن له ^(٤٩) ، رغم ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال قرر للعامل الذي بلغ سن التقاعد راتباً تقاعدياً اذا كانت له عشرون سنة خدمة مضمونة ^(٥٠)، ولم يسمح بالجمع بين الراتب التقاعدي من مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ومكافأة نهاية الخدمة منها ^(٥١) ، وحيث ان قانون العمل قرر الاستحقاق حسب قانون الضمان فإن هذا الأخير هو الواجب التطبيق، فضلاً عن ان قانون العمل يعد قانوناً عاماً بالنسبة لقانون الضمان مما يقتضي ترجيح تطبيق الأخير بناء على المبدأ القانوني الذي يقضي بأن الخاص يقيد العام ، وكان المشرع في الواقع في غنى عن ايراد هذا النص في قانون العمل حتى على فرض استحقاق العامل للمكافأة المذكورة ؛ لأن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال هو القانون المختص بتنظيم مكافأة نهاية الخدمة التي تقدمها مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي ولا حاجة للإحالة عليه في مسألة تُعد من صميم موضوعاته .

الخاتمة :

وتتضمن اهم النتائج والتوصيات .

اولاً - النتائج

- ١- التعريفات التي ذكرها المشرع في المادة (١) بعضها يشتمل على الدور ، وبعضها يتعارض او يتداخل مع بعضاً آخر منها ، حيث نجد الدور بين تعريف العامل وتعريف صاحب العمل ، ونجد التعارض بين تعريف عقد العمل وتعريف الأجر ، ونجد التداخل بين تعريف الحدث وتعريف الطفل .

- ٢- احالة المشرع الى الاتفاقيات الدولية بشكل مباشر عند انعدام النص في قانون العمل ، تُعارض مبدأ التكامل بين تشريعات البلد وتهمل القواعد العامة في القانون المدني .
- ٣- الظاهر من الاستثناءات التي قررها المشرع على ساعات العمل انها على نوعين: وجوبي وجوازي ، الا ان التنظيم التشريعي لها جعلها تتداخل رغم الاختلاف في طبيعتها .
- ٤- رغم اتجاه ارادة المشرع الى جعل الاستقطاع من اجر العامل غير جائز الا في حالات محددة ، الا ان المشرع لم يبين هذه الحالات على سبيل الحصر بل ذكر حالات منها على سبيل المثال .
- ٥- ان بعض احكام قانون العمل اهدرت مصلحة صاحب العمل على نحو ينتفي معه التوازن المطلوب بين طرفي عقد العمل ، ونجد ذلك في مضاعفة الأجر في بعض الأحيان او تحميل صاحب العمل تبعة القوة القاهرة بدون مسوغ معقول في احيان اخرى .
- ٦- التنظيم الذي وضعه المشرع لإجازة الحمل والوضع يتضمن تناقضا في تقرير الأجر بين ما قرره بالنسبة للمدة الاصلية لها ، وبين ما قرره بخصوص تمديدتها .
- ٧- بعض الأمثلة التي ذكرها المشرع للأعمال التي قد تضر طبيعتها او ظروف العمل بها بصحة الاحداث او سلامتهم او اخلاقهم ، امثلة تدور حول المعنى الذي قرره القاعدة العامة في هذا الصدد ولا تضيف شيء عليها بل هي مجرد تكرار لها .
- ٨- تقييد العقد محدد المدة بأن لا يزيد عن سنة واحدة ، يعد تقييد غامض الأثر من الناحية التشريعية وغير مناسب لكثير من عقود العمل من الناحية الواقعية .
- ٩- ان اشتراط تضمن عقد العمل النص على مدة العمل والاجر المقرر في مقابله ، يعد غير مناسباً في بعض عقود العمل ويصعب الركون اليه في تقرير البطلان عند عدم تحققه .

ثانيا - التوصيات

- ١- نوصي المشرع بتعديل تعريفات العامل ، والاجر ، والطفل على النحو الآتي :
بالنسبة لتعريف العامل تُستبدل عبارة (يعمل بتوجيه واشراف صاحب عمل) بعبارة (يعمل بتوجيه واشراف شخص آخر) لتجنب الدور مع تعريف صاحب العمل . وبالنسبة لتعريف

الأجر تستبدل عبارة (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا) بعبارة (اي مال يستحق للعامل على صاحب العمل) ليكون التعريف منسجما مع تعريف عقد العمل . وبالنسبة لتعريف الطفل تستبدل عبارة (لم يتم ١٥) بـ (لم يبلغ ١٥) ليرتفع التداخل مع تعريف الحدث ، مع ملاحظة تعديل الاحد الادنى لسن العمل بأن يكون (١٤) سنة كاملة .

٢- نوصي المشرع بتعديل البند ثالثا من المادة ١٤ لتكون بالشكل الآتي (عند عدم وجود نص في هذا القانون والقوانين الأخرى ذات الصلة في البلد يصار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا) .

٣- نوصي المشرع بأن يترك للوزارة صلاحية تقدير ما عدا الاستثناءات الوجوبية التي قررها على ساعات العمل ، كل حالة بحسبها ، ويتجنب النص على حالات جوازية محددة بذاتها

٤- نوصي المشرع بالنص على سبيل الحصر على الحالات التي يجوز فيها الاستقطاع من اجر العامل ليتحقق له غرضه بحماية العامل من هذه الجهة .

٥- نوصي المشرع بحفظ التوازن بين طرفي عقد العمل بما يحفظ حقوق كل من العامل وصاحب العمل وذلك بأن لا يبالغ في ترجيح مصلحة العامل على حساب صاحب العمل بل يكون الترجيح وفق ضوابط موضوعية تحافظ على العدالة العقدية المطلوبة في عقود العمل .

٦- نوصي المشرع برفع التقييد المتعلق بتحديد المدة بسنة واحدة وتركه الى ارادة المتعاقدين حسب المدة التي يحتاجها العمل المتعاقد عليه .

٧- نوصي المشرع ان يلغي النص على ضرورة تضمن عقد العمل مدة العمل والاجر المقرر للعامل ، وان يحيل تنظيم ذلك للقواعد العامة في القانون المدني .

الهوامش

^١ وصورة الدور في التعريف ان يكون المعرف (بالكسر) مجهولا في نفسه ولا يُعرف الا بالمعرف (بالفتح) فبينما ان المقصود بالتعريف هو تفهيم (المعرف) بالفتح بواسطة المعرف بالكسر ، واذا بالمعرف (بالكسر) في الوقت نفسه انما يُفهم بواسطة المعرف (بالفتح) فينقلب المعرف (بالفتح) معرفا (بالكسر) وهذا محال لأنه يؤدي الى ان يتوقف الشيء على نفسه . انظر العلامة محمد رضا المظفر ، المنطق ، ط ١ ، دار التفسير ، ١٤٤٢ ، ص ١٠١ ، ١٠٢ .

^٢ انظر الفقرتين سادسا وثامنا من المادة ١ من قانون العمل النافذ .

^٣ انظر البند حادي وعشرون من المادة ١ من قانون العمل النافذ.

^٤ فقد جعل المشرع في البند ثالثا من المادة ٦ من المبادئ الاساسية للعمل القضاء الفعلي على عمل الاطفال .

^٥ انظر المواد من ٩٥ الى ١٠٥ من قانون العمل النافذ.

^٦ حيث نصت الفقرة اولا من هذه المادة على انه " لا يجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ (١٦) السادسة عشرة من العمر على ٧ سبع ساعات يوميا .

^٧ انظر البند ٣ من المادة ١٤ من قانون العمل النافذ.

^٨ - د. عصام يوسف القيسي ، التنظيم الاجتماعي للعمل ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، بغداد ، ص ٣٨.

^٩ نصت المادة ٦٧ اولا من قانون العمل النافذ على انه " لا تزيد ساعات العمل اليومية على (٨) ثمان ساعات في اليوم او (٤٨) ثمان واربعون ساعة في الاسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون " ونصت الفقرة ثانيا من هذه المادة " في الاعمال التي تؤدي بدوامين وفي الاعمال المتقطعة لا يجوز ان تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (١٠) عشر ساعات على ان لا تزيد ساعات عمله الفعلية على (٨) ثمان ساعات في اليوم .

^{١٠} انظر الفقرة ب من البند اولا من قانون العمل النافذ.

^{١١} - د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط ١ ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٣ ، ص ٢٠٠.

^{١٢} - د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد ، دار السنهوري ، بيروت ، لبنان ، ٢٠١٨ ، ص ٨٩ .

^{١٣} - د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص ٨٤.

^{١٤} - د. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠٢٢ ، ص ٨٩.

^{١٥} - د. عصام يوسف القيسي ، مصدر سابق ص ٥٨ .

^{١٦} نص البند رابعا من المادة ٧١ من قانون العمل النافذ على انه " على الوزارة عند منح هذه الاستثناءات النص على الحد الاقصى للساعات الاضافية في كل حالة ومقدار بدل العمل الاضافي الذي يجب ان يكون بزيادة مقدارها ٥٠ % من الاجر الاعتيادي اذا كان العمل نهاريا ولا يقل عن ضعف الاجر اذا كان العمل ليليا "

^{١٧} - د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص ٨٥.

^{١٨} - د. عماد حسن ، مصدر سابق ص ٢٩٠

^{١٩} وذلك في البند سادسا من المادة ٧٥ من قانون العمل النافذ.

^{٢٠} وهذا ما قرره المشرع في نص البند ثالثا من المادة ٧٦ من قانون العمل النافذ حيث جاء فيه " تدفع المبالغ المنصوص عليها في البندين (اولا) و (ثانيا) من المادة ٧٥ من هذا القانون للعامل قبل تمتعه بالاجازة "

^{٢١} البند اولا من المادة ٨١ من قانون العمل النافذ

^{٢٢} - د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون الضمان الاجتماعي ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ص ٩٠ .

^{٢٣} فقد نص البند ثانيا من المادة ٨٢ من قانون العمل النافذ " للعاملة المضمونة المتوفى عنها زوجها المتمتع باجازة لمدة (١٣٠) مائة وثلاثون يوما بأجر تام للعدة التي تقضيها وفق القانون "

^{٢٤} انظر البند ثانيا من المادة ٨٦ من قانون العمل النافذ.

^{٢٥} ذكر المشرع هذه الحالات في البندين اولا وثالثا من المادة ٨٦ من قانون العمل النافذ.

^{٢٦} نص البند اولا من المادة ٨٧ من قانون العمل النافذ على انه " تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (١٤) اربعة عشر اسبوعا في السنة " .

^{٢٧} وذلك البند ثالثا من المادة ٩٥ من قانون العمل النافذ.

^{٢٨} ذكر المشرع هذه الحالات كأثلة للأعمال التي قد تضر طبيعتها او ظروف العمل بها بصحة الاحداث او سلامتهم او اخلاقهم في الفقرات ب ، ج ، د ، من البند ثانيا من المادة ٩٥ من قانون العمل النافذ.

^{٢٩} ويظهر ذلك من عبارة قد تضر .. ودلالاتها على الاحتمال لا على اليقين واضحة .

^{٣٠} وذلك في الفقرتين ج ، د من البند اولا من المادة ٣٧ من قانون العمل النافذ.

^{٣١} د. احمد زكي بدوي ، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ص ٩٧.

^{٣٢} نصت الفقرة ١ من المادة ١٢٨ من القانون المدني على انه " يلزم ان يكون محل الالتزام معيناً معيناً نافياً للجهالة الفاحشة سواء كان تعيينه بالإشارة اليه او الى مكانه الخاص ان كان موجوداً وقت العقد او بيان الاوصاف المميزة له مع ذكر مقداره ان كان من المقدرات ، او بنحو ذلك مما تنتفي به الجهالة الفاحشة ولا يكتفى بذكر الجنس عن القدر والوصف "

^{٣٣} - همام محمد محمود ، قانون العمل ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، ص ٢٠٢ ، ٢٠٣ .

^{٣٤} نصت الفقرة ٢ من المادة ٨٦ من القانون المدني على انه " واذا اتفق الطرفان على جميع المسائل الجوهرية في العقد واحتفظا بمسائل تفصيلية يتفقان عليها عليها فيما بعد ولم يشترط ان العقد يكون غير منعقد عند عدم الاتفاق على هذه المسائل فيعتبر العقد قد تم ، واذا قام خلاف على المسائل التي لم يتم الاتفاق عليها فإن المحكمة تقضي فيها طبقاً لطبيعة الموضوع ولأحكام القانون والعرف والعدالة .

^{٣٥} - همام محمد محمود ، مصدر سابق ص ٢٠٣ .

^{٣٦} وذلك بموجب البند رابعا من المادة ٣٨ من قانون العمل النافذ.

^{٣٧} حسب البند اولا من المادة ٣٨ من قانون العمل النافذ. ويشار هنا الى ان جميع تشريعات العمل العربية تقرر عدم جواز ابرام عقد عمل لمدى الحياة او لمدة طويلة حتى لا يكون العقد قيدياً على الحرية الشخصية . د. احمد زكي بدوي ، مصدر سابق ص ٩٨ ، ولا يخفى ان السنة الواحدة لا تعد مدة طويلة تقيد الحرية الشخصية فلا مبرر لتقييد عقد العمل بمدة سنة واحدة .

^{٣٨} وذلك بموجب الفقرة د من البند اولا من المادة ٣٧ من قانون العمل النافذ.

^{٣٩} - د. محمود سلامة جبر ، الحماية القانونية للاجور ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠٠٧ ، ص ١٤ ، ١٦ .

^{٤٠} - د. يوسف الياس ، قانون العمل العراقي ، ج ١ ، ط ٢ ، مكتبة التحرير ، بغداد ، ١٩٨٠ ، ص ٢٦٧ .

^{٤١} انظر المادة ٩٠٣ من القانون المدني.

^{٤٢} انظر الفقرة أ من البند ثانيا من المادة ٤٢ من قانون العمل النافذ .

^{٤٣} انظر الفقرات هـ ، ح ، ك ، من البند ثانيا من المادة ٤٢ من قانون العمل النافذ.

^{٤٤} - لا بد في صحة القسمة من تباين الاقسام ، لذلك لا يجوز ان يُجعل قسم الشيء قسيماً له ، انظر العلامة محمد رضا المظفر ، مصدر سابق ، ص ١٠٦ .

^{٤٥} انظر المادة ٤٠ من قانون العمل النافذ .

^{٤٦} - ذكره في المقدمة د. احمد شوقي محمد عبد الرحمان ، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة ، بدون مكان طبع ، ١٩٧٨ ، بدون ترقيم.

^{٤٧} حسب المادة ٤٥ من القانون .

^{٤٨} نصت المادة ٤٥ من قانون العمل النافذ على انه " يستحق العامل الذي انهيت خدمته مكافأة نهائية خدمة بمقدار اجر (٢) اسبوعين من كل سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل باستثناء احكام الفقرة (ب) من البند اولا والفقرات (هـ) و (و) و (ح) من البند ثانيا من المادة ٤٣ من هذا القانون " .

^{٤٩} انظر الفقرة ج من البند ثانيا من المادة ٤٣ من قانون العمل النافذ .

^{٥٠} انظر المادة ٦٥ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

^{٥١} وذلك حسب الفقرة ب من المادة ٧٠ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

قائمة المصادر .

اولا - القوانين .

١. القانون المدني العراقي النافذ المعدل رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ .
٢. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .
٣. قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

ثانيا - الكتب القانونية .

- ١- د. احمد شوقي محمد عبد الرحمان ، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة ، بدون مكان طبع ، ١٩٧٨.
- ٢- د. احمد زكي بدوي ، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة العربية ، بيروت.
- ٣- د. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠٢٢ ، ص
- ٤- د. عصام يوسف القيسي ، التنظيم الاجتماعي للعمل ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، بغداد ، بدون سنة طبع .
- ٥- د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون الضمان الاجتماعي ، المكتبة القانونية ، بغداد .
- ٦- د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط ١ ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٣ .
- ٧- د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد ، دار السنهوري ، بيروت ، لبنان ، ٢٠١٨ .
- ٨- محمد رضا المظفر ، المنطق ، ط ١ ، دار التفسير ، ١٤٤٢ .
- ٩- د. محمود سلامة جبر ، الحماية القانونية للاجور ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠٠٧ .
- ١٠- همام محمد محمود ، قانون العمل ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، بدون مكان وسنة طبع .
- ١١- د. يوسف الياس ، قانون العمل العراقي ، ج ١ ، ط ٢ ، مكتبة التحرير ، بغداد ، ١٩٨٠ .

Abstract

The Labor Law in force No. 37 of 2015 was not legislation at the level of social and legal aspirations. Rather, some of its texts contained multiple and different problems. These texts lack accuracy in wording and involve repetition, omission, ambiguity, and contradiction in provisions with each other, in addition to the contradiction of some of them. With provisions or principles in other laws, rather some provisions of the labor law in force are not consistent with the necessary integration between the country's legislation, and some of them lead to an improper regulation of the relationship between workers and employers.

Problems of the Labor Law in force No. 37 of 2015

Hassan daeef Hamood

College of Law / University of Babylon